Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale,, n. 36 del 14 febbraio 2005 - Serie generale

Spediz. abb. post. 45% - art. 2, comma 20/b
Legge 23-12-1996, n. 662 - Filiale di Roma

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA | **Roma - Lunedì, 14 febbraio 2005** | SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA 70 - 00100 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 - 00100 ROMA - CENTRALINO 06 85081

AVVISO AGLI ABBONATI

Si rammenta che la campagna per il rinnovo degli abbonamenti 2005 è terminata il 31 gennaio e che la sospensione degli invii agli abbonati, che entro tale data non hanno corrisposto i relativi canoni, avrà effetto nelle prossime settimane.

N. 20

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto università per il quadriennio normativo 2002/2005 e il biennio economico 2002/2003.

ESTRATTI, SUNTI E COMUNICATI

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto università per il quadriennio normativo 2002/2005 e il biennio economico 2002/2003

Il giorno 27-1-2005 alle ore 11.00, presso la sede dell'ARAN, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'ARAN nella persona del presidente avv.Guido Fantoni ***firmato***

e i rappresentanti delle seguenti Confederazioni e Organizzazioni sindacali:

CGIL **firmato**

CISL ***firmato***

UIL ***firmato***

CONFSAL ***firmato***

CISAL ***firmato***

CGIL SNUR ***firmato***

CISL UNIVERSITA' ***firmato***

UIL PA ***firmato***

FED NAZ CONFSAL SNALS UNIV/CISAPUNI ***firmato***

CSA DI CISAL UNIVERSITA' (cisal università, cisas università, confail-failel-unsiau, confill università-cusal,tecstat usppi) ***firmato***

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato CCNL relativo al personale del comparto Università per il quadriennio normativo 2002\2005 e il biennio economico 2002\2003.

PREMESSA

Il presente CCNL contiene l'accordo per il quadriennio normativo 2002-2005 e le disposizioni di carattere economico per il biennio 2002-2003. Si intendono confermate tutte le disposizioni contrattuali fin qui sottoscritte non espressamente modificate o sostituite dalla normativa contrattuale che segue, attualizzata, per quanto concerne l'eventuale indicazione di date, alla sottoscrizione del presente CCNL.

La presente premessa fa parte integrante del CCNL qui sottoscritto dalle parti.

ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA E DECORRENZA DEL PRESENTE CCNL.

1. Il presente CCNL si applica a tutto il personale con rapporto a tempo sia indeterminato sia determinato, esclusi i dirigenti, appartenente al comparto delle Università e delle altre istituzioni, compreso il personale delle Aziende ospedaliere universitarie, di seguito tutte definite "Amministrazioni" nel testo del presente CCNL, di cui all'articolo 13 del CCNQ per la definizione dei comparti di contrattazione, sottoscritto il 18.12.2002.
2. Il presente CCNL decorre dal 1 gennaio 2002 e avrà scadenza il 31 dicembre 2005 per la parte normativa ed il 31 dicembre 2003 per la parte economica. In caso di mancata disdetta, da comunicarsi con lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza, si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
3. Gli effetti giuridici decorrono, salvo diversa indicazione contenuta nelle singole norme, dalla data di stipulazione del presente CCNL, che si intende avvenuta al momento della sottoscrizione definitiva da parte dei soggetti negoziali, a seguito del perfezionamento delle procedure di cui agli articoli 47 e 48 del D.lgs. n. 165/2001.
4. Le Amministrazioni attuano gli istituti a contenuto economico e normativo di cui al presente CCNL, che non siano demandati alla contrattazione integrativa, entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione di cui al comma precedente.
5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme per il rinnovo del contratto nazionale sono presentate almeno tre mesi prima delle scadenze previste. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del CCNL, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né intraprendono azioni conflittuali.
6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi successivi alla data di scadenza della parte economica del presente contratto, al personale del comparto sarà corrisposta la relativa indennità nella misura e secondo le scadenze previste dall'accordo sulla politica dei redditi del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si procederà ai sensi degli artt. 47 e 48 del D.lgs. n. 165/2001.
7. In sede di rinnovo biennale della parte economica, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'accordo di cui al comma precedente.

8. In deroga al comma 2, il presente CCNL scade, per la parte economica, il 31 dicembre 2003, senza necessità di disdetta. Le piattaforme per il rinnovo andranno presentate entro 30 giorni dalla stipula del presente CCNL.

TITOLO I
MODIFICHE E INTEGRAZIONI AL CCNL 9.8.2000

ART. 2 – COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI

All'art. 9 del CCNL 9.8. 2000 è aggiunto il seguente comma 4:

4. Nelle Aziende di cui all'art. 13 del CCNQ 18.12.2002 la delegazione di parte pubblica è costituita dal titolare del potere di rappresentanza dell'Azienda o da un suo delegato e dal Rettore o da un suo delegato.

ART. 3 – TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE O IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

L'art. 5 del ccnl 9.8.2000 è sostituito come segue:

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale o comunque fino all'entrata in vigore del CCNL quadriennale successivo al presente. Essi si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente CCNL che, per la loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche, quali le materie di cui all'art. 4, comma 2, lettere a), b) e d).
2. L'Amministrazione provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente CCNL ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 9 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.
3. La contrattazione integrativa si svolge alle condizioni previste dagli artt. 40 e 40 bis del D.Lgs.165/2001. La verifica sulla compatibilità dei costi della medesima si attua ai sensi dell'art.48, comma 6, del D.Lgs.165/2001. A tal fine l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definito dalla delegazione trattante è inviata al collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, ai nuclei di valutazione o ai servizi di controllo interno entro 5 gg., corredata da apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria. Trascorsi 15 gg. senza rilevi, l'organo di governo dell'Amministrazione autorizza il presidente della ldelegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto. In caso di rilievi, la trattativa deve essere ripresa entro 15 giorni.
4. I contratti collettivi integrativi conterranno apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. I contratti collettivi integrativi in vigore conservano la loro efficacia giuridica ed economica fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

5. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere all'A.RA.N., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

ART. 4 – CONSULTAZIONE

All'art. 8 del ccnl 9.8.2000 è aggiunto il seguente comma:

4. I soggetti sindacali di cui all'art. 9 vengono informati sullo stato dell'occupazione negli Atenei. A tal fine le amministrazioni predispongono, entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente CCNL, un atto ricognitivo dei rapporti di lavoro dipendente, delle collaborazioni, delle forme contrattuali flessibili comunque denominate in corso nelle strutture in cui le amministrazioni si articolano, anche se dotate di autonomia. Delle varie forme di occupazione viene rilevato e comunicato il temine eventualmente previsto, l'area e la categoria cui sono riconducibili i compiti affidati, nonché le risorse complessivamente e analiticamente impegnate, che sono oggetto di consultazione con i soggetti di cui all'art. 9. L'atto ricognitivo viene aggiornato con cadenza annuale.

ART. 5 – PERIODO DI PROVA

Il primo comma dell'art. 17 del CCNL 9.8.2000 è modificato come segue:

1. Il dipendente assunto a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova della durata di tre mesi. A tale periodo di prova non è soggetto il dipendente che venga inquadrato nella categoria immediatamente superiore a seguito di procedura selettiva indetta ai sensi dell'art. 57 e nel caso di assunzione quale vincitore di concorso pubblico di personale già dipendente a tempo determinato da almeno due anni.

ART. 6 -ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

L'art. 19 del CCNL 9.8.2000 è modificato come segue:

1. Le amministrazioni possono assumere personale a tempo determinato, in applicazione del D.Lgs. n.368/2001, in particolare per le seguenti esigenze :
   a) per la sostituzione di personale assente, quando l'assenza prevista superi i 60 giorni consecutivi ; il lavoratore assunto è mantenuto in servizio per tutta la durata dell'assenza e nei limiti del restante periodo di conservazione del posto del dipendente assente ;
   b) per la sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di astensione obbligatoria e facoltativa previste dal D.Lgs n. 151/2001 ;
   c) per assunzioni stagionali o particolari punte di attività o per esigenze straordinarie nel limite massimo di sei mesi, quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio. Per gli operai agricoli e florovivaisti è consentita l'assunzione a tempo parziale per un numero di giornate effettive nell'anno fino a 179 e non inferiore a 51.

2. Nei casi di cui alle lettera a) e b) del precedente comma 1, nel contratto individuale è specificato per iscritto il nominativo del dipendente sostituito.
3. Al personale assunto ai sensi del precedente comma 1 con contratto di durata inferiore all'anno si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la durata del contratto a termine, con le seguenti precisazioni :
   a) le ferie, ivi comprese le 4 giornate di cui all'art.28, comma 6, maturano in proporzione alla durata del servizio prestato;
   b) in caso di assenza per malattia, si applicano le disposizioni degli articoli 34 e 36 in quanto compatibili. I periodi di trattamento intero o ridotto sono stabiliti in misura proporzionale secondo i criteri di cui al comma 8 dell'art. 34, salvo che si tratti di periodo di assenza inferiore ai due mesi. Il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro. Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 34;
   c) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 10 giorni complessivi in ragione d'anno, proporzionalmente al servizio prestato, e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art.30, comma 3, e in caso di lutto o di grave infermità ai sensi dell'art.30, comma 1.
4. Il rapporto di lavoro di cui al comma 1 si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale e, comunque, nelle ipotesi di cui al comma 1, lettera a) e b), con il rientro in servizio del titolare.
5. Le amministrazioni, oltre alla assunzioni di cui al comma 1, possono effettuare assunzioni di personale per lo svolgimento di attività nell'ambito di programmi di ricerca, per l'attivazione di infrastrutture tecniche complesse o per la realizzazione di specifici progetti di miglioramento dei servizi offerti. La durata del rapporto a tempo determinato non dovrà essere inferiore a un anno né superiore a cinque anni.
6. L'assunzione del personale di cui ai commi 1 e 5 ha luogo, ove possibile, mediante utilizzo della graduatorie dei concorsi pubblici per i rapporti a tempo indeterminato. In tal caso il dipendente conserva l'utile collocazione in graduatoria. E' fatta salva l'applicazione di norme speciali a tutela della categorie protette.
7. Le assunzioni a tempo determinato di cui al comma 6 devono avvenire in percentuale non superiore al 20% del personale in servizio a tempo indeterminato; in tale percentuale massima devono essere comprese le assunzioni con contratto di lavoro interinale, nonché i contratti a tempo determinato attivati per lo svolgimento di progetti di ricerca di interesse nazionale finanziati dal MIUR e dagli enti pubblici di ricerca vigilati dal MIUR. Non sono compresi nella predetta percentuale i contratti a tempo determinato attivati per lo svolgimento di progetti di ricerca finanziati da Aziende, Enti o Istituzioni nazionali o non nazionali.

8. Il contratto di cui al comma 5 non potrà essere rinnovato o prorogato alla scadenza con la stessa persona per un periodo superiore a cinque anni complessivi.
9. Nelle ipotesi di cui all'art.5, commi 3 e 4, del D.Lgs. n.368/2001 la nuova assunzione a termine è nulla ed il rapporto di lavoro resta estinto, fermo il disposto di cui al comma 1 dello stesso art. 5.
10. I regolamenti di Ateneo possono prevedere, attraverso il riconoscimento di specifici punteggi, la valutazione del servizio prestato ai sensi del presente articolo ai fini dell'accesso ad altro rapporto di lavoro nel comparto.

ART. 7 – ORARIO DI LAVORO

Il comma 7 dell'art. 25 del CCNL 9.8.2000 è sostituito come segue e viene aggiunto il comma 8:

7. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi integrativi, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo.

8. Nelle ipotesi di cui al comma precedente, in difetto di disciplina collettiva integrativa che preveda un intervallo a qualsivoglia titolo attribuito, al lavoratore deve essere concessa una pausa, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a dieci minuti e la cui collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo, come previsto dal d. lgs. 8.4.2003, n. 66.

ART. 8 - LAVORO NOTTURNO

L'art. 26 del CCNL 9.8.2000 è sostituito come segue:

1. Si intende per lavoro notturno l'attività svolta nel corso di un periodo di almeno sette ore consecutive ricomprese nell'intervallo fra le ventiquattro e le cinque del mattino successivo.
2. E' considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno in via non eccezionale per almeno tre ore nell'intervallo di tempo sopra indicato e per un minimo di sessanta giorni lavorativi all'anno.
3. I lavoratori notturni devono essere sottoposti :
   - a cura e a spese del datore di lavoro a visita medica preventiva allo scopo di constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno cui sono adibiti;
   - ad accertamenti periodici almeno ogni due anni per controllare il loro stato di salute;
   - ad accertamenti in caso di evidenti condizioni di salute incompatibili con il lavoro notturno.

4. È vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Il lavoro notturno non deve essere obbligatoriamente prestato:

   a) dalla lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o alternativamente dal padre convivente con la stessa;

   b) dalla lavoratrice o dal lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;

   c) dalla lavoratrice o dal lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.
5. Sono adibiti al lavoro notturno con priorità assoluta i dipendenti che ne facciano richiesta nell'ambito delle esigenze organizzative aziendali.
6. La contrattazione collettiva integrativa stabilisce la riduzione dell'orario di lavoro normale settimanale e mensile nei confronti dei lavoratori notturni e la relativa maggiorazione retributiva.
7. Il datore di lavoro, preventivamente, informa i lavoratori notturni e il rappresentante della sicurezza sui maggiori rischi derivanti dallo svolgimento del lavoro notturno, ove presenti.
8. Il datore di lavoro garantisce l'informazione sui servizi per la prevenzione e la sicurezza, nonché la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ovvero delle organizzazione sindacali rappresentative, per le lavorazioni che comportano rischi particolari.
9. Nelle Aziende di cui agli artt. 28 e 30, l'articolazione dell'orario notturno, in relazione alla specificità del settore, potrà essere diversamente regolamentato attraverso la contrattazione integrativa.

ART. 9 – PERMESSI RETRIBUITI

Il comma 3 dell'art. 30 del CCNL 9.8. 2000 è così modificato:

3. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio, fruibile entro i 10 giorni successivi al matrimonio stesso.

Il comma 1 dell'art. 6 del CCNL 13.5.2003, è modificato come segue:

1. L'art. 30, comma 2, del CCNL 9.8.2000 è modificato come segue: "A domanda del dipendente possono essere inoltre concessi, nell'anno, tre giorni di permesso complessivo anche frazionabili in ore, per nascita di figli o per gravi motivi personali o familiari documentati mediante autocertificazione."

ART. 10 – CONGEDI PER MOTIVI DI SERVIZIO ALL'ESTERO DEL CONIUGE.

All'art. 32 del CCNL 9.8.2000 sono aggiunti i seguenti commi:

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il cui coniuge o convivente stabile presti servizio all'estero, può chiedere una aspettativa senza assegni, qualora l'Amministrazione non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o il convivente stabile, o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione anche presso Amministrazione di altro comparto.
2. L'aspettativa concessa ai sensi del comma precedente può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio, con preavviso di almeno 15 giorni, o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.

ART. 11 - SISTEMA DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI IN DISTACCO O ASPETTATIVA PER MOTIVI SINDACALI.

L'art. 17 del CCNL 13.05.2003 è così modificato al comma 3 e integrato dal comma 4:

3. Il periodo di distacco o aspettativa sindacale è considerato servizio effettivo ed è utile anche ai fini delle progressioni di cui agli artt. 57 e 59 del CCNL 9-8-2000. A tal fine le Amministrazioni sono tenute a garantire l'informazione sui corsi, sia al dipendente che alla organizzazione sindacale di appartenenza, e la frequenza ai corsi stessi.
4. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni sia per le progressioni orizzontali che per le progressioni verticali previste per il restante personale dell'Aministrazione di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazione e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

ART- 12 – ORARIO DI LAVORO E CONTO ORE INDIVIDUALE

Al comma 3 dell'art. 25 del ccnl 9.8.2000, è aggiunta la seguente lettera f).

f) il personale addetto alla guida degli autoveicoli, ove per ragioni di servizio venga applicato alla guida per un periodo superiore all'ordinario orario di servizio, ha diritto al pagamento delle ore di straordinario eccedenti, in misura conforme a quanto riportato sull'apposito libretto di servizio.

All'art. 27 del ccnl 9.8. 2000 è aggiunto il seguente comma 4:

4. E' ammesso il recupero con le modalità di cui al comma 1 dei periodi di permanenza in servizio dovuti a cause impreviste indipendenti dalla volontà del personale e che derivino da causa stimata di forza maggiore dall'Amministrazione.

ART. 13 – TABELLA E DI CUI ALL'ALL'ART. 56 DEL CCNL 9.8.2000 e ART 57 DEL CCNL 9.8.2000

La tabella E allegata al CCNL 9.8.2000 è modificata con l'aggiunta delle posizioni economiche orizzontali B5, B6,C6,C7, D6,D7,EP6,EP7 (Tabella B).

All'art. 57, comma 6, del ccnl 9.8.2000 è aggiunto il seguente periodo:

"Qualora venga data precedenza ai concorsi interni, la riserva contestualmente determinata per i pubblici concorsi resta indisponibile fino alla copertura mediante i predetti pubblici concorsi."

ART. 14 - PROGRESSIONE VERTICALE NEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE.

Al comma 2 dell'art. 57 del CCNL 9.8.2000 è aggiunto il seguente periodo:

"- Un ulteriore passaggio alla categoria superiore è consentito nella sola ipotesi del possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso alla categoria di appartenenza."

ART. 15 – MENSE E SERVIZI SOCIALI

Al comma 1 dell'art. 49 del CCNL 9.8.2000 è aggiunto il seguente periodo:

"E' dovuto il contributo di 1/3 da parte del personale per l'erogazione del buono pasto nell'ipotesi che il costo del pasto medesimo ecceda l'importo del pasto-tipo. E' confermato a carico del dipendente il contributo di 1/3 per quanto concerne il servizio di mensa."

All'art. 49 del CCNL 9.8.2000 sono aggiunti i seguenti commi 5 e 6:

5. Le Amministrazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità, possono attivare iniziative a favore dei lavoratori, anche attraverso il loro contributo, da definirsi in sede di contrattazione integrativa, come convenzioni in materia di trasporti, assistenza sanitaria, istituzioni di asilo nido e sussidi economici.

6. I dipendenti possono rilasciare delega a favore di associazioni a carattere sociale, culturale e ricreativo soltanto qualora nelle delega stessa sia espressamente prevista la clausola di revocabilità immediata.

ART. 16 – UTILIZZO DEL FONDO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE E PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ED INDIVIDUALE

Il comma 2, lettera d dell'art. 68 del CCNL 9.8.2000 è modificato come segue:

d) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi.

ART. 17 - VALUTAZIONE DELL'ANZIANITA' DI SERVIZIO

All'art. 18 del CCNL 13.05.2003 è aggiunto il seguente comma 3:

3. L'anzianità del personale ex ISEF transitato nelle Università è valutata per intero ai fini delle progressioni economiche previste dagli articoli 56 e 57 del CCNL 9.8.2000.

ART. 18 - ARBITRATO E CONCILIAZIONE

L'art. 13 del CCNL 13.05.2003 è sostituito come segue:

1. Il tentativo obbligatorio di conciliazione nelle controversie individuali di lavoro previsto dall'art. 65, comma 1, del D.lgs. 30 marzo 2001, n.165, si svolge nelle forme previste dal CCNQ in materia di conciliazione e arbitrato del 23 gennaio 2001 e dal successivo CCNQ del 24/7/2003.

ART. 19 - TRASFERIMENTI

L'art. 46 del CCNL 2000 è sostituito come segue:

1. Al fine di favorire l'attuazione dei trasferimenti del personale del comparto, ciascuna Amministrazione comunica entro il 31 gennaio di ciascun anno alle altre Amministrazioni del comparto stesso l'elenco dei posti che intende coprire nel corso dell'anno, elenco che le Amministrazioni riceventi portano a conoscenza del personale con idonei mezzi di pubblicità.
2. Ottenuto l'assenso al trasferimento dall'Amministrazione di destinazione, la relativa procedura di trasferimento deve concludersi entro 90 giorni dall'assenso medesimo.
3. Il rapporto di lavoro prosegue senza interruzioni con l'Amministrazione di destinazione e al dipendente è garantita la posizione retributiva maturata nell'Amministrazione di provenienza e la continuità della posizione pensionistica e previdenziale.

TITOLO II – ISTITUTI DI PARTICOLARE INTERESSE

ART. 20 – COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING

1. Per mobbing si intende una forma di violenza morale o psichica nell'ambito del contesto lavorativo, attuato dal datore di lavoro o da dipendenti nei confronti di altro personale. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie o vessatorie tali da comportare un'afflizione lavorativa idonea a compromettere la salute e/o la professionalità e la dignità del dipendente sul luogo di lavoro, fino all'ipotesi di escluderlo dallo stesso contesto di lavoro.
2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare l'evenienza di tali comportamenti; viene pertanto istituito, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, uno specifico comitato paritetico presso ciascuna Amministrazione con i seguenti compiti:
   a)raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno;
   b) individuazione delle possibili cause, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
   c)proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione delle situazioni che possano favorire l'insorgere del mobbing;
   d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.
3. Le proposte formulate dai comitati sono presentate alle Amministrazioni per i connessi provvedimenti, tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione e il funzionamento di sportelli di ascolto nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia, nonché la definizione dei codici di condotta, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.
4. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno, i comitati valutano l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:
   a)affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
   b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.
5. I comitati di cui al comma 3 sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione. Il presidente del comitato viene

alternativamente designato tra i rappresentanti dell'Amministrazione ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

6. Le Amministrazioni favoriscono l'operatività dei comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I comitati sono tenuti a redigere una relazione annuale sull'attività svolta.
7. I comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei comitati possono essere rinnovati nell'incarico per un sola volta.

ART. 21 – IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

1.Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, in tutte istituzioni del comparto, è individuato con le modalità di cui all'art. 7 del D.M. 5.8.98, n. 363.
Qualora successivi Accordi quadro modificassero in tutto o in parte la normativa contrattuale anzidetta, questa dovrà ritenersi recepita previo confronto con le OO.SS del comparto.
2. Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la cui disciplina è contenuta negli artt.18 e 19 del D.lgs.626/94, le parti attribuiscono particolare rilievo alle seguenti indicazioni:

a) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di accesso ai luoghi di lavoro nel rispetto dei limiti previsti dalla legge. Egli segnala preventivamente al presidente le visite che intende effettuare negli ambienti di lavoro; tali visite possono svolgersi congiuntamente con il responsabile del servizio di prevenzione o un addetto da questi incaricato;
b) laddove il D.lgs.626/94 preveda l'obbligo da parte del Rettore di consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la consultazione si dovrà svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività. Il Rettore consulta il rappresentante dei lavoratori su tutti quegli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo del rappresentante medesimo; in occasione della consultazione questi ha facoltà di formulare proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione. La consultazione deve essere verbalizzata e nel verbale, depositato agli atti, devono essere riportate le osservazioni e le proposte del rappresentante. Inoltre lo stesso è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione, sul piano di valutazione dei rischi, sulla programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'istituzione. E' altresì consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art.22, comma 5 del D.lgs.626/94;
c) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione relativa alla valutazione dei rischi e alle misure di prevenzione, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati

pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione del lavoro e gli ambienti di lavoro, la certificazione relativa all'idoneità degli edifici, agli infortuni e alle malattie professionali. Riceve inoltre informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;

d) il Rettore su istanza del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto a fornire tutte le informazioni e la documentazione richiesta, col vincolo di farne un uso strettamente connesso alla sua funzione;
e) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto alla formazione specifica prevista all'art.19, comma 1, lett.G) del D.lgs.n.626 citato. Tale formazione deve prevedere un programma base almeno 32 ore, come previsto dal D.lgs.626/94 e dal Decreto Ministro del Lavoro del 16/1/1997. In sede di organismo paritetico possono essere proposti percorsi formativi aggiuntivi in considerazione di particolari esigenze;
f) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali;
g) per l'espletamento dei compiti di cui all'art.19 del D.lgs.626/94, i rappresentanti per la sicurezza, oltre ai permessi già previsti per le rappresentanze sindacali, utilizzano appositi permessi retribuiti orari pari a 40 ore annue per ogni rappresentante. Per l'espletamento e gli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i), ed l) dell'art.19 del D.lgs.626/94, il predetto monte-ore e l'attività sono considerati tempo di lavoro

3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa esplicito riferimento al D.lgs.626/94, al D.lgs.242/96, al D.M.292/96,al D.M. 363/98, al D.M.382/98, al CCNQ del 7 maggio 1996 e alla legislazione in materia di igiene e sicurezza.

ART. 22 – OSSERVATORIO NAZIONALE PARITETICO DELLA SICUREZZA

1. Al fine di stabilizzare i rapporti partecipativi in materia di igiene e sicurezza le parti si impegnano ad attivare, presso la CRUI e senza oneri aggiuntivi di spesa, un Osservatorio Nazionale Paritetico con il compito di monitorare lo stato di applicazione della normativa e di avanzare proposte agli organi competenti, nonché esplicare attività di raccordo con i soggetti istituzionali a livello nazionale operanti in materia di salute e sicurezza.

ART. 23 – CONGEDI PER MOTIVI DI FAMIGLIA E DI STUDIO

1.Il dipendente può chiedere, per documentati e gravi motivi familiari o per documentati motivi di studio, un periodo di congedo continuativo o frazionato, non superiore a due anni, in conformità a quanto disposto dall'articolo 4, commi 2 e 4, della legge n. 53/2000.

2.I periodi di congedo di cui al comma 1 non si cumulano con le assenze per malattia previste dalle vigenti disposizioni contrattuali.

3. Ai sensi degli artt. 5 e 6 della L.53/2000, ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa Amministrazione, possono essere concessi, a richiesta, congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10 % del personale in servizio, presente al 31 dicembre di ciascun anno, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore.
4. I lavoratori, che intendono usufruire dei congedi di cui al comma 3 e in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'Amministrazione di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata, di norma, almeno trenta giorni prima dell'inizio delle attività formative. La contrattazione integrativa stabilirà le procedure di accoglimento delle domande.
5. L'Amministrazione può differire la fruizione del congedo fino ad un massimo di sei mesi al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo stesso possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 4.
6. Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo per malattia può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo, con diritto di priorità.
7. Il diritto alla formazione previsto e disciplinato dal presente articolo compete anche al lavoratore che abbia chiesto ed ottenuto un periodo di congedo ai sensi dell'art. 4, comma 2, della legge n. 53/2000.

ART. 24 - ENTE BILATERALE PER LA FORMAZIONE

1. Le parti convengono che possa essere istituito un Ente bilaterale, tra la C.R.U.I. medesima, espressione del Comitato di settore del comparto, e le OO.SS. firmatarie del CCNL, che persegua l'obiettivo di programmare e realizzare qualificate e certificate iniziative di formazione nazionale per il personale del comparto.
2. A tal fine, entro trenta giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente CCNL, le parti si impegnano ad attivare presso la C.R.U.I. una commissione paritetica di studio che definisca modalità di costituzione, ordinamento e strumenti dell'Ente di cui sopra.

ART. 25 – DIRITTO DI ASSEMBLEA

1. 1. I dipendenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali concordati con l'Amministrazione, per n. 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi possono essere indette con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro:

- singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto ai sensi dell'art. 1, comma 6 del CCNQ del 7 agosto 1998 sulle prerogative sindacali;
- dalla R.S.U. a maggioranza dei suoi componenti.

3. Per quanto non previsto e modificato dal presente articolo resta ferma la disciplina del diritto di assemblea prevista dall'art. 2 del CCNQ 7 agosto 1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali.

ART. 26 – TRATTENUTE PER SCIOPERI BREVI

1. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate alla effettiva durata della astensione dal lavoro e, comunque, in misura non inferiore a un'ora rispetto alle 36 normali di servizio.

ART. 27 – REPERIBILITA'

1. Le Amministrazioni che richiedessero la reperibilità o la pronta disponibilità regoleranno tale istituto in contrattazione integrativa con le risorse di cui agli articoli 67 e 68 del CCNL 9-8-2000, garantendo comunque il rispetto dei seguenti principi.
2. L'istituto della reperibilità è previsto esclusivamente per i settori di attività per i quali è necessario assicurare la continuità dei servizi. Esso si espleta durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro soltanto per essenziali ed indifferibili necessità di servizio che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario. La durata massima del periodo di reperibilità è di 12 ore.
3. In caso di chiamata in servizio, durante il periodo di reperibilità, la prestazione di lavoro non può essere superiore a sei ore.
4. Ciascun dipendente, di norma, non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte in un mese e per non più di due volte in giorni festivi nell'arco di un mese.

TITOLO III

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

ART. 28 – PERSONALE CHE OPERA PRESSO LE A.O.U.

1. A decorrere dall'entrata in vigore del presente CCNL il personale dipendente dalle A.O.U. di cui all'art. 13 del CCNQ per la definizione dei comparti di contrattazione, sottoscritto il 18.12.2002, e il personale dipendente dalle Università così come definito dall'art. 51, comma 1, del CCNL 9.8.2000, è collocato nelle specifiche fasce di cui alla colonna A della successiva tabella.
2. Le Aziende ospedaliere universitarie integrate con il SSN provvedono, dopo l'applicazione del successivo comma 6, alla collocazione del personale nelle fasce di cui al precedente comma, con riferimento al trattamento economico in godimento.

A FASCE A.O.U.	B EQUIVALENZA DI POSIZIONE ECONOMICA NEL SSN *
IV	A – ausiliario specializzato
IV	A – commesso
V	B – operatore tecnico
V	B- operatore tecnico addetto all'assistenza
V	B – coadiutore amm.vo
VI	BS – puericultrice
VI	BS – operatore tecnico specializzato
VI	BS coadiutore amministrativo esperto
VI	BS – infermiere generico
VI	BS – infermiere psichiatrico
VI	BS – massaggiatore
VI	BS – massofisioterapista
VI	BS – operatore socio-sanitario
VII	C – assistente tecnico
VII	C – programmatore
VII	C – assistente amministrativo
VIII	D - infermiere professionale
VIII	D – ostetrica
VIII	D – dietista
VIII	D – assistente sanitario
VIII	D – infermiere pediatrico
VIII	D – podologo
VIII	D – igienista dentale
VIII	D–tecnico sanitario di laboratorio biomedico
VIII	D – tecnico sanitario di radiologia medica
VIII	D – tecnico di neurofisiopatologia
VIII	D – tecnico ortopedico
VIII	D- tecnico della fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare
VIII	D – odontotecnico
VIII	D – ottico
VIII	D – audiometrista
VIII	D – audioprotesista
VIII	D – fisioterapista
VIII	D – logopedista
VIII	D – ortottista
VIII	D – terapista della neuro e della psicomotricità dell'età evolutiva
VIII	D – tecnico dell'educazione e riabilitazione psichiatrica e psico-sociale
VIII	D – terapista occupazionale
VIII	D – massaggiatore non vedente
VIII	D – educatore professionale
VIII	D - tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro
VIII	D – collaboratore professionale assistente sociale
VIII	D – tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro.
VIII	D – collaboratore tecnico professionale
VIII	D – collaboratore amministrativo professionale
VIII	D - tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro
IX	DS–collaboratore professionale sanitario esperto
IX	DS – collaboratore professionale assistente sociale esperto
IX	DS–collaboratore tecnico-professionale esperto
IX	DS–collaboratore amministrativo professionale esperto

* Valori economici del CCNL della Sanità riferiti a profili esemplificativi

3. Il trattamento economico fondamentale e l'indennità di ateneo delle fasce di cui alla colonna A resta a carico dell'Università per l'importo relativo alla categoria di provenienza, e per la restante parte, ivi compreso il salario accessorio, viene finanziato con l'indennità perequativa prevista dall'art. 31 del DPR n.761/79.
4.La posizione conseguita come nei precedenti commi spetta esclusivamente al personale di cui al presente articolo. La stessa non comporta effetti di trascinamento economico e di conservazione della retribuzione nelle ipotesi di mobilità compartimentale o intercompartimentale del personale stesso verso strutture diverse dalle Aziende ospedaliere universitarie integrate con il SSN, salvo che presso il SSN medesimo.
5. Le ipotesi di mobilità di cui al comma precedente si realizzano comunque con l'assenso dell'interessato, salvo che per le fattispecie che danno luogo a sanzioni disciplinari o per processi concordati di ristrutturazione aziendale.
Nelle Aziende di cui al successivo art. 30 sono comunque fatte salve le posizioni economiche orizzontali in caso di mobilità non volontaria.
6. Sono fatte salve, con il conseguente inserimento nella colonna A della precedente tabella, le posizioni giuridiche ed economiche, comunque conseguite, del personale già in servizio nelle A.O.U. alla data di entrata in vigore del presente CCNL. Per il personale che, anch'esso già in servizio nelle A.O.U. alla data di entrata in vigore del presente CCNL, non trova collocazione nella medesima tabella di cui al comma 2, ivi comprese le EP, sono fatte salve le posizioni conseguite per effetto delle corrispondenze con le figure del personale del SSN.
7.I benefici economici derivanti dall'applicazione dell'art. 51, comma 4, ultimo capoverso del CCNL 9.8.2000 e art. 5, comma 3, del CCNL 13.5.2003, sono conservati "ad personam", salvo eventuale successivo riassorbimento.
8. Al personale di cui al presente articolo e del successivo art. 30 si applica, per quanto concerne i diritti e gli obblighi di formazione professionale, la normativa in vigore nei CCNL Sanità.
9. Per quanto non disciplinato diversamente nel presente capo, al personale universitario collocato nelle fasce come da colonna A della tabella di cui al comma 2, si applicano le norme del presente CCNL.

ART. 29 – PROGRESSIONI ORIZZONTALI E VERTICALI

1. La progressione economica orizzontale del personale collocato nelle fasce di cui alla colonna A della precedente tabella si realizza con le modalità, con i valori economici e alle condizioni previste dal CCNL della Sanità.
2. Sono fatti salvi gli accordi fin qui intervenuti in materia di progressioni orizzontali e verticali.
3. Le progressioni verticali si realizzano attraversano il regolamento aziendale da definirsi con le modalità di cui all'art. 57 del CCNL 9.8.2000.

ART. 30 – AZIENDE OSPEDALIERE INTEGRATE CON L'UNIVERSITA'

1. Le disposizioni di cui al presente capo si applicano anche al personale del comparto Università in servizio presso le Aziende ospedaliere integrate con l'Università (art. 2, lett. b, del d.lgs. 21.12.99, n.517) nonché al personale del comparto in servizio presso le strutture convenzionate di ricovero e cura a carattere scientifico.
2. Nelle Aziende predette la composizione della delegazione sindacale, per il personale del comparto Università, è quella di cui all'art. 9 del CCNL 9.8.2000. In sede di contrattazione integrativa potranno essere previste, con carattere di reciprocità, norme di raccordo per quanto attiene la composizione di parte pubblica e sindacale.

ART. 31 – DOCENTI INCARICATI ESTERNI

1. A decorrere dal 1/1/2003 la retribuzione dei docenti incaricati esterni di cui all'art. 15 del DPR 3 agosto 1990, n. 319 è fissata in euro 24.463,89 annui lordi.
2. La retribuzione definita ai sensi del comma 1 include ed assorbe l'intero importo dell'indennità integrativa speciale in godimento. Ai fini della definizione del trattamento economico spettante ai docenti incaricati interni continua a non essere considerato l'importo corrispondente all'indennità integrativa speciale conglobata.
3. Ai docenti di cui al comma 1 viene altresì erogata, a valere sulle disponibilità contrattuali dell'anno 2002, una somma "una tantum" di euro 8.000 a titolo di recupero degli incrementi non percepiti sino al 31.12.2001.

ART. 32 – COLLABORATORI ESPERTI LINGUISTICI

1. Il trattamento complessivo annuo lordo di cui all'art. 22, comma 2 del CCNL 13/5/03 è rideterminato a decorrere dal 1/1/2002 in € 13.806,15.

TITOLO IV

PERSONALE INQUADRATO NELLA CATEGORIA EP

ART. 33 – CATEGORIA EP

1. Il personale inquadrato nella categoria EP (Elevate Professionalità), destinatario della presente sezione, costituisce una risorsa fondamentale per il perseguimento degli obiettivi delle amministrazioni. Pertanto esso rappresenta un'area di particolare interesse sotto il profilo contrattuale.

2. Nel caso in cui le amministrazioni conferiscano al personale inquadrato nella categoria EP incarichi comportanti funzioni professionali che richiedono l'iscrizione a ordini professionali, tale personale svolgerà la propria attività in conformità alle normative che disciplinano le rispettive professioni, rispondendone a norma di legge, e secondo i singoli ordinamenti professionali, con l'assunzione delle conseguenti responsabilità.

ART. 34 – ORARIO DI LAVORO

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo delle Amministrazioni, il personale inquadrato nella categoria EP assicura la propria presenza in servizio e organizza il proprio tempo di lavoro correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura, all'espletamento dell'incarico affidatogli e ai programmi da realizzare.
2. L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali medie nell'arco di un trimestre. Eventuali assenze riferibili alla fruizione di permessi retribuiti vengono conteggiate in misura di sei ore giornaliere in caso di orario articolato su sei giorni, in misura di sette ore e 12 minuti in caso di orario articolato su cinque giorni settimanali.
3. Qualora lo svolgimento dell'attività istituzionale debba realizzarsi al di fuori della sede di servizio, tale circostanza sarà autocertificata dall'interessato con cadenza mensile.

Art. 35 – FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

1.La formazione e l'aggiornamento professionale del personale della categoria EP sono assunti dalle Amministrazioni come metodo permanente teso ad assicurare il costante adeguamento delle competenze allo sviluppo del contesto culturale, tecnologico e organizzativo di riferimento; conseguentemente, la partecipazione alle iniziative di formazione inserite in appositi percorsi anche individuali, su proposta degli interessati o comunque, concordati con gli organi statutari e/o con i dirigenti, viene considerata servizio utile a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico della Amministrazione.
2.Fino ad un massimo di 36 ore annue retribuite, da utilizzare in periodi compatibili con le esigenze di servizio, al personale di cui al presente articolo può essere consentita la partecipazione a qualificate iniziative di aggiornamento professionale e formazione. L'Amministrazione deve formalizzare un eventuale, motivato diniego entro dieci giorni dalla ricezione della comunicazione fatta dall'interessato. Qualora l'Amministrazione riconosca l'effettiva connessione di tali iniziative con l'attività di servizio, può, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, contribuire anche integralmente alla spesa sostenuta e debitamente documentata.

ART. 36 – ATTIVITA' DI RICERCA E DI STUDIO

1. Le Amministrazioni favoriscono la partecipazione del personale di categoria EP ai progetti di ricerca finanziati da committenti pubblici o privati, all'interno delle strategie e dei piani delle Amministrazioni stesse.

2.Il personale della categoria EP ha diritto ad essere riconosciuto autore o coautore delle ricerche a cui lavora. Salvo che l'Amministrazione non ritenga di pubblicare i risultati della ricerca nell'ambito dei propri programmi editoriali, l'autore ha diritto alla pubblicazione in proprio, fatto salvo l'eventuale vincolo di segretezza.
3. Le Amministrazioni considerano di particolare interesse ai fini dell'arricchimento professionale lo svolgimento da parte del personale della categoria EP, delle attività elencate all'art. 53, comma 6, lettere da a) a f), del D. Lgs. n. 165/2001, senza utilizzare le strutture dell'Amministrazione stessa e fuori dell'orario di lavoro.

ART. 37 - CONFERIMENTO E REVOCA DI INCARICHI AL PERSONALE DELLA CATEGORIA EP

1. Le Amministrazioni conferiscono al personale della categoria EP incarichi comportanti particolari responsabilità gestionali ovvero funzioni professionali richiedenti l'iscrizione ad ordini professionali o, comunque, alta qualificazione e specializzazione.
2. Gli incarichi di cui al comma 1, fatti salvi quelli conferiti al personale di cui all'art. 28, secondo gli appositi atti convenzionali, sono conferiti dal Direttore amministrativo o da altro organo individuato secondo gli ordinamenti delle Amministrazioni - previa determinazione da parte delle Amministrazioni medesime di criteri generali - per un periodo non superiore a 5 anni, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità. Tali criteri generali saranno oggetto di informazione e, a richiesta, di concertazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 9 del ccnl 9.8.2000.
3. Per il conferimento degli incarichi le Amministrazioni tengono conto – rispetto alle funzioni ed alle attività da svolgere – della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali e professionali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e dell'esperienza acquisite dal personale della categoria EP.
4. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.
5. I risultati dell'attività svolta dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono oggetto di valutazione annuale in base a criteri e procedure predeterminati dall'Amministrazione, di cui deve essere data informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 9 del ccnl 9.8.2000. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui al successivo articolo. Le Amministrazioni, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persone di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 4.
6. La revoca o la cessazione dell'incarico comporta la perdita della connessa retribuzione accessoria, fermo restando il diritto del dipendente di essere adibito a mansioni previste dalla categoria di appartenenza, nonché il diritto alla retribuzione di posizione nella misura minima.

ART. 38 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. Il trattamento economico del personale della categoria EP è composto dall'indennità di ateneo, dalla retribuzione di posizione, articolata al massimo su tre fasce, e dalla retribuzione di risultato. La retribuzione di posizione e di risultato assorbono tutte le competenze accessorie e le indennità, compreso il compenso per il lavoro straordinario e con l'esclusione dell'indennità di ateneo, dell'indennità di rischio da radiazioni, e dei compensi che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di euro 3.099 ad un massimo di euro 12.912 annui lordi per tredici mensilità e spetta anche al personale con incarichi di studio e/o di ricerca, previa opportuna ricognizione degli incarichi da parte del responsabile di settore al fine di pervenire ad un'omogenea graduazione delle posizioni stesse.

2. L'importo minimo di posizione di cui al comma 1 è attribuito a tutto il personale appartenente alla categoria EP. Gli importi superiori al minimo di posizione sono attribuiti in corrispondenza dell'affidamento di incarichi correlati a particolari responsabilità gestionali ovvero di funzioni professionali richiedenti l'iscrizione ad albi professionali o comunque alta qualificazione o specializzazione. Ciascuna Amministrazione stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna tipologia di incarico previamente individuata.

3.Salvo i casi di revoca dell'incarico per motivi disciplinari, oppure su richiesta del dipendente, il mutamento dell'incarico ne comporta l'attribuzione di un altro equivalente in termini economici, con ciò intendendosi l'attribuzione di un'indennità di posizione variabile in meno, di norma, non oltre il 10%.

4. La retribuzione di risultato è finalizzata a remunerare i risultati espressi da ciascun dipendente in termini di efficienza/produttività a seguito della valutazione effettuata secondo quanto previsto dall'art. 37, comma 5. L'importo della retribuzione di risultato eventualmente spettante è compreso tra il 10 % e il 30% della retribuzione di posizione attribuita.

5. Alla contrattazione integrativa è demandata la definizione dei criteri generali per le modalità di determinazione dei valori retributivi collegati ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati e alla realizzazione di specifici progetti, nonché la verifica della sussistenza delle condizioni per l'acquisizione delle risorse finanziarie da destinare all'ulteriore potenziamento dei fondi..
6. Al finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato è destinato in ciascuna Amministrazione un apposito fondo, costituito come previsto dall'art. 62 del CCNL 9.8.2000.

TITOLO V – TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 39 - INCREMENTI TABELLARI ED EFFETTI DEI NUOVI STIPENDI

1. Gli stipendi tabellari sono incrementati tenendo conto dell'inflazione programmata per ciascuno dei due anni costituenti il biennio 2002 – 2003, del recupero dello scarto tra inflazione reale e programmata del biennio precedente nonché di una anticipazione del differenziale tra inflazione reale e programmata determinatosi nell'anno 2002.

2. Ai sensi del comma 1, gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'art. 2, comma 1 del CCNL del 13/5/2003, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella tabella A con le decorrenze ivi previste.

3. A decorrere dal 1° gennaio 2003, l'indennità integrativa speciale (IIS) di cui al comma 3 dell'art. 64 del CCNL del 9/8/2000 cessa di essere corrisposta come singola voce della retribuzione ed è conglobata nella voce stipendio tabellare. Detto conglobamento non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo del trattamento pensionistico, anche con riferimento all'art. 2, comma 10 della legge 8 agosto 1995, n. 335.

4. Gli importi annui tabellari come rideterminati ai sensi dei commi 1, 2 e 3 del presente articolo e le relative decorrenze sono riportati nell'allegata tabella B.

5. Gli incrementi di cui al comma 2 devono intendersi comprensivi dell'indennità di vacanza contrattuale prevista dall'art. 1 del presente CCNL.

6. Gli incrementi di cui al presente articolo hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario, sul trattamento di quiescenza, sull'equo indennizzo.

7. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso nonché di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

8. Il conglobamento dell'indennità integrativa speciale di cui al comma 3 del presente articolo non ha effetti diretti o indiretti sul trattamento economico complessivo fruito dal personale in servizio all'estero in base alle vigenti disposizioni.

Nota a verbale:

Con riferimento al comma 8 del presente articolo si precisa che al personale in servizio all'estero destinatario del presente contratto, cui non spetta l'IIS, verrà applicata una ritenuta sullo stipendio metropolitano corrispondente alla misura dell'indennità integrativa speciale percepita al 31 dicembre 2002, che continua ad essere considerata per il calcolo delle trattenute previdenziali secondo la normativa vigente. Si conferma, altresì, che per il suddetto personale il conglobamento dell'indennità integrativa speciale sullo stipendio tabellare è utile ai fini dell'indennità di buonuscita.

ART. 40 - INCREMENTO DELL'INDENNITÀ DI ATENEO

1. A decorrere dal 1/1/2002 gli importi individuali di indennità di ateneo previsti dall'articolo 5 del CCNL 13.05.2003 sono rideterminati nelle misure indicate nella tabella C.

2. Per il personale che non trova collocazione nella tabella di cui all'art.28 l'incremento dell'indennità di cui al presente articolo –rispetto ai corrispondenti valori da ultimo stabiliti dall'art. 5 del CCNL 13.05.2003- non viene considerato ai fini del trattamento economico di cui all'art. 31 del DPR n. 761/79, salvo eventuale riassorbimento.

ART. 41 – FINANZIAMENTO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO

1.Con decorrenza dal 1/1/2003 le risorse previste dagli artt. 67 e 70 del CCNL del 9/8/2000, rideterminate dall'art. 4 del CCNL del 13/5/2003, sono ulteriormente incrementate, in proporzione alla loro rispettiva consistenza, di un importo complessivamente pari allo 0,51 % del monte salari 2001 riferito al personale del comparto.

2.Le risorse del Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale di cui all'art. 67 del CCNL 9/8/2000 sono altresì incrementate degli importi derivanti dai risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità (comprese le eventuali maggiorazioni e la quota di tredicesima mensilità) in godimento del personale comunque cessato dal servizio, a decorrere dall'1.1.2002. Per l'anno in cui avviene la cessazione dal servizio è accantonato, per ciascun dipendente cessato, un importo pari alle mensilità residue della RIA in godimento, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni. L'importo accantonato confluisce, in via permanente, nel Fondo con decorrenza dall'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera e vi rimane assegnato in ragione di anno.

3.Nell'ambito delle risorse di cui al comma 1 una quota-parte, non superiore allo 0,3% del monte salari 2001 riferito al personale del comparto, è destinata al finanziamento del sistema di progressioni economiche orizzontali. Le procedure selettive sono espletate secondo quanto previsto dall'art. 59, comma 7 del CCNL 13/5/2003.

4.Nell'ambito della contrattazione integrativa ed a valere sulle risorse del Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale di cui all'art. 67 del CCNL 9/8/2000, al netto di quelle previste dal comma 1 lett. f, gli Atenei istituiranno un'indennità accessoria mensile, erogabile per dodici mensilità. Tale emolumento riassorbe e sostituisce le eventuali indennità già corrisposte con carattere di generalità.

ART. 42 - FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI VERTICALI.

1. Al fine di incentivare il sistema delle progressioni verticali ed a carico delle disponibilità per rinnovo del presente CCNL, sono appositamente dedicate risorse complessivamente pari allo 0,2% del monte salari 2001 di Amministrazione riferito al personale del comparto, calcolate su base annua.

TITOLO VI – NORME DISCIPLINARI

ART. 43 - OBBLIGHI DEL DIPENDENTE

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, anteponendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro contenuti nel codice di condotta allegato al presente CCNL.
2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Amministrazione e i cittadini.
3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:
   a) collaborare con diligenza osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Amministrazione, anche in relazione alle norme in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
   b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti, ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241;
   c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
   d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui questo abbia diritto, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge 7 agosto 1990, n. 241, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione, nonché osservare le disposizioni del D.lgs. 28.12.2000, n.443 e del DPR 28.12.2000, n.445 in tema di autocertificazione;
   e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza autorizzazione;
   f) durante l'orario di lavoro mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti una condotta adeguata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
   g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico- fisico in periodo di malattia od infortunio;

h) eseguire gli ordini inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi l'ha impartito, illustrandone le ragioni. Se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando questo comporta la violazione della legge penale;
i) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
l) non valersi di quanto è di proprietà dell'Amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
m) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
n) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'Amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;
o) comunicare all'Amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonchè ogni successivo mutamento delle stesse;
p) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
q) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, o di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi.

ART. 44 - SANZIONI E PROCEDURE DISCIPLINARI

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, degli obblighi disciplinati nel precedente articolo danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:
   a) rimprovero verbale
   b) rimprovero scritto (censura);
   c) multa di importo variabile da una ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
   d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
   e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
   f) licenziamento con preavviso;
   g) licenziamento senza preavviso.
2. L'Amministrazione non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza previa contestazione scritta dell'addebito e senza aver sentito il dipendente a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

La contestazione di cui sopra deve effettuarsi tempestivamente e comunque non oltre i 20 giorni da quando l'ufficio competente, individuato dalle Amministrazioni in conformità ai propri ordinamenti, è venuto a conoscenza del fatto.

3. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima di cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto. Il dipendente può, adducendo adeguate motivazioni, chiedere che venga dilazionata, ma comunque non oltre il quindicesimo giorno dall'originaria convocazione, la data della propria audizione a discolpa. La sanzione verrà eventualmente irrogata entro il termine di 15 giorni dalla data fissata per l'audizione, anche se l'interessato dovesse non presentarsi
4. Nel caso in cui, ai sensi dell'articolo 55, comma 4, del D.lgs. n. 165/2001, la sanzione da comminare non sia di sua competenza, il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, ai fini del comma 2, segnala entro venti giorni da quando ne ha avuto conoscenza all'ufficio competente, ai sensi del citato art. 55, comma 4, i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento.
5. Al dipendente o su sua espressa delega al difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.
6. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.
7. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate al comma 1. Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.
8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.
9. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

ART. 45 - CODICE DISCIPLINARE

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza e in conformità a quanto previsto dall'art. 55 del D.lgs. n.165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, sono fissati i seguenti criteri generali:
   a) il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati anche in relazione:
      - alla intenzionalità del comportamento, alla rilevanza della violazione di norme o disposizioni;
      - al grado di disservizio o di pericolo provocato dalla negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
      - all'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
      - alle responsabilità derivanti dalla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
      - al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra loro;

- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo ai precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio precedente;
- al comportamento verso gli utenti.

b) al dipendente responsabile di più mancanze compiute in un'unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento disciplinare, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità;

c) qualora la sanzione consista nella sospensione dal servizio, il relativo periodo non è computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

2. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica al dipendente per:

a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;

b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso altri dipendenti o nei confronti del pubblico;

c) negligenza nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare azione di vigilanza;

d) inosservanza delle norme in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro nel caso in cui non ne sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi dell'amministrazione o di terzi;

e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della L. 20 maggio 1970 n. 300;

f) insufficiente rendimento rispetto ai carichi di lavoro e comunque nell'assolvimento dei compiti assegnati;

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'Amministrazione e destinato ad attività sociali per i dipendenti.

3. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica per:

a) recidiva nelle mancanze che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa oppure quando le mancanze previste nel comma 2 presentino caratteri di particolare gravità;

b) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso. In tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono dal servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dipendente, agli eventuali danni causati all'Amministrazione, agli utenti o ai terzi;

c) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a raggiungere la sede assegnata dall'Amministrazione;

d) svolgimento di altre attività lavorative durante lo stato di malattia o di infortunio;

e) rifiuto di testimonianza oppure testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari;

f) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti; alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
g) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, tenuto conto del rispetto della libertà di pensiero e di espressione, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/70:
h) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'Amministrazione o a terzi;
i) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
j) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente.

4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica per:
a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 3 presentino caratteri di particolare gravità;
b) assenza ingiustificata dal servizio oltre 10 giorni e fino a 15 giorni;
c) occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'Amministrazione o ad essa affidati, quando, in relazione alla posizione rivestita, il lavoratore abbia un obbligo di vigilanza o di controllo;
d) insufficiente, persistente e scarso rendimento dovuto a comportamento negligente;
e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona.

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione fondamentale spettante ai sensi del presente CCNL, nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti.

5. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:
a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste ai commi 3 e 4, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, salvo quanto previsto al comma 6, lett. a);
b) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Amministrazione per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure in relazione alla tipologia di mobilità attivata;

c) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'Amministrazione quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni;
d) continuità, nel biennio, di condotte comprovanti il perdurare di una situazione di insufficiente scarso rendimento dovuta a comportamento negligente ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri la piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
e) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
f) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona.

6. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:
a) terza recidiva nel biennio di minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti, alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
b) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
c) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;
d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
e) condanna passata in giudicato:
1. di cui all'art. 58 del D.lgs. 18.08.2000, n. 267, nonché per i reati di cui agli artt. 316 e 316 bis del c.p. -;
2. quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della legge 27 marzo 2001 n. 97.

7. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 2 a 6 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 2 del presente CCNL, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

8. Al codice disciplinare di cui al presente articolo deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in ogni posto di lavoro in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.

ART. 46 - RAPPORTO TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE

1. Nel caso di commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, l'Amministrazione inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane, tuttavia, sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.
2. Al di fuori dei casi previsti nel comma precedente, quando l'Amministrazione venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.
3. Fatte salve le ipotesi di cui all'art. 5, commi 2 e 4, della legge 97 del 2001, negli altri casi il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del presente articolo è riattivato entro 180 giorni da quando l'Amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.
4. Per i casi previsti all'art. 5, commi 2 e 4, della legge 97 del 2001, il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'Amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione.
5. L'applicazione della sanzione prevista dall'art. 45, come conseguenza delle condanne penali citate nel comma 6, lett. b) ed e), non ha carattere automatico, essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001.
6. In caso di assoluzione si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p.. Qualora nel procedimento disciplinare sospeso al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.
7. In caso di proscioglimento si procede analogamente al comma 6.
8. In caso di sentenza irrevocabile di condanna trova applicazione l'art. 1 della legge 97 del 2001.
9. Il personale licenziato ai sensi dell'art. 45, comma 6, lett. b) ed e), e successivamente assolto a seguito di revisione del processo, ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento.
10. Il personale riammesso ai sensi del comma 9, è reinquadrato, nell'area e nella posizione economica in cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.

ART. 47 - SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE

1. Il personale che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

2. L'Amministrazione, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del personale, fino alla sentenza definitiva alle medesime condizioni del successivo comma 3.
3. Il personale, può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 45, commi 5 e 6.
4. Resta fermo l'obbligo di sospensione cautelare dal servizio per i reati indicati dall'art. 58 del D.lgs. n.267/2000.
5. Nel caso dei reati previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, in alternativa alla sospensione di cui al presente articolo, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4, comma 1, della citata legge 97 del 2001.
1. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'art. 46 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.
2. Al dipendente sospeso ai sensi dei commi da 1 a 5 sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione fondamentale spettante ai sensi del presente CCNL, nonchè gli assegni del nucleo familiare, ove spettanti.
8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, ai sensi dell'art. 45, commi 6 e 7, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, fatta eccezione per i compensi per lavoro straordinario e per quelli collegati all'effettivo svolgimento della prestazione. Ove il giudizio disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi del medesimo art. 45, comma 6, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.
9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, fatta eccezione per i compensi per lavoro straordinario e per quelli collegati all'effettivo svolgimento della prestazione, nonchè i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.
10. Quando vi sia stata sospensione cautelare del servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.
11. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vanno portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.

ART. 48 - SOSPENSIONE CAUTELARE IN CORSO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

1. L'Amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro del dipendente per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.
2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.
3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

ART. 49 - CODICE DI CONDOTTA RELATIVO ALLE MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO

1. L'Amministrazione dà applicazione, con proprio atto, al codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione europea del 27.11.1991, n. 92/131/CEE, allegata a titolo esemplificativo al n. 1 del presente contratto per fornire linee guida uniformi in materia. Dell'atto così adottato l'Amministrazione dà informazione preventiva alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

TITOLO VII – NORME FINALI

ART. 50 - NORMATIVA VIGENTE E DISAPPLICAZIONI

1. In applicazione dell'art. 69, comma 1, del d.lgs. n.165/2001, tutte le norme generali e speciali del pubblico impiego vigenti alla data del 13 gennaio 1994 e non abrogate divengono non applicabili con la firma definitiva del presente CCNL, con l'eccezione delle seguenti norme e di quelle richiamate nel testo del presente CCNL che, invece, continuano a trovare applicazione nel comparto università:

a) Indennità di rischio: art. 20 del D.P.R. n.319/90;

b) Lavoro straordinario: art. 22 del DPR 28.09.1987, n.567;

c) artt. 1 e 2 della legge 24 maggio 1970, n. 336 e successive modificazioni e integrazioni.

d) tutta la normativa, contrattuale e non contrattuale, sin qui applicata, in materia di mutilati ed invalidi per servizio e norme in favore dei congiunti dei caduti per servizio, benefici spettanti ai mutilati ed invalidi di guerra ed ai congiunti dei caduti in guerra;

e) tutta la materia relativa al collocamento a riposo resta regolata dalle norme vigenti ai sensi dell'art. 69, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001;
f) tutta la normativa, contrattuale e non contrattuale, sin qui applicata, in materia di missioni;
g) la normativa richiamata nel presente CCNL;
h) la seguente normativa:
-Art. 3 del DPR n.395/88 *(in tema di diritto allo studio)*
- Art. 17 del DPR n.3/57 (*limiti al dovere verso il superiore)*
- Art.7 DPR 395/88 *(su IIS nella 13° mensilità)*

2. Le parti si danno atto che eventuali lacune che si dovessero verificare nell'ambito della disciplina del rapporto di lavoro per effetto della generale disapplicazione delle norme di cui al precedente comma 1, saranno oggetto o di specifica interpretazione autentica o di appositi contratti collettivi nazionali integrativi.
3. Le parti convengono che la materia di cui al presente articolo verrà ulteriormente esaminata nel corso di apposita sequenza contrattuale finalizzata, comunque, alla predisposizione del testo unico sulle norme contrattuali e non vigenti per il comparto.

ART. 51 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE

1. Le parti convengono di procedere alla costituzione di un Fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori del comparto ai sensi del d.lgs. n. 124/1993, della legge n. 335/1995, della legge n. 449/1997 e successive modificazioni e integrazioni, dell'Accordo quadro nazionale in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici del 29 luglio 1999, del D.P.C.M. del 20 dicembre 1999.
2.Al fine di garantire un numero di iscritti più ampio che consenta di minimizzare le spese di gestione, le parti competenti potranno definire l'istituzione di un Fondo pensione unico con i lavoratori appartenenti ad altri comparti.
3.Il Fondo pensione viene finanziato ai sensi dell'art. 11 del predetto Accordo quadro e si costituisce secondo le procedure previste dall'art. 13 del medesimo, con importi corrispondenti a quelli indicati dagli artt. 11 e 16 dell'Accordo 14 marzo 2001 per l'istituzione del Fondo nazionale di pensione complementare dei lavoratori della Scuola. Le spese di avvio del Fondo potranno essere definite in misura maggiore di quella prevista dall'art. 16 del citato Accordo 14 marzo 2001 in sede di trattativa per la costituzione del Fondo pensioni di cui trattasi a fronte di specifiche e ulteriori disponibilità. In questo caso potrà essere anche prevista una quota aggiuntiva di contribuzione datoriale, come nell'art.12 del citato Accordo 14 marzo 2001.
4. Ai fini del presente articolo le parti concordano di realizzare i seguenti impegni: pervenire alla sottoscrizione dell'accordo istitutivo del Fondo pensione complementare, definire lo statuto, il regolamento e la scheda di adesione; costituire il Fondo pensione: procedere alle elezioni dei rappresentanti dei soci del Fondo al raggiungimento delle adesioni che saranno previste in sede di accordo istitutivo.
5. Le parti procederanno alla calendarizzazione degli impegni suddetti, convenendo, a questi fini, che una prima verifica circa lo stato dell'attività normativa ed il contenuto di eventuali atti di indirizzo si realizzerà entro il 31 dicembre 2004.

TABELLA *A*

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica	*dal 1.1.02*	*dal 1.1.03*
EP5	58,40	64,40
EP4	55,60	61,20
EP3	51,90	57,10
EP2	48,70	53,70
EP1	45,40	50,00
D5	48,20	53,10
D4	46,30	51,00
D3	44,20	48,70
D2	42,10	46,40
D1	40,30	44,40
C5	40,10	44,10
C4	38,60	42,60
C3	36,80	40,60
C2	35,20	38,80
C1	34,40	38,00
B4	35,10	38,70
B3	33,60	37,00
B2	32,00	35,20
B1	29,80	32,80

TABELLA *B*

Nuova retribuzione tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità

Posizione economica	*Tabellare al 31.12.2001*	*IIS al 31.12.2001*	*dal 1.1.02*	*dal 1.1.03* [1]
EP7	—	—	—	**29.568,11**
EP6	—	—	—	**28.294,84**
EP5	18.784,57	6.818,23	19.485,37	27.076,40
EP4	17.542,49	6.818,23	18.209,69	25.762,32
EP3	16.049,41	6.682,26	16.672,21	24.039,67
EP2	14.670,99	6.682,26	15.255,39	22.582,05
EP1	13.217,16	6.682,26	13.761,96	21.044,22
D7	—	—	—	**24.201,49**
D6	—	—	—	**23.248,31**
D5	14.571,83	6.545,24	15.150,23	22.332,67
D4	13.746,02	6.545,24	14.301,62	21.458,86
D3	12.830,86	6.545,24	13.361,26	20.490,90
D2	11.913,11	6.545,24	12.418,31	19.520,35
D1	11.118,28	6.545,24	11.601,88	18.679,92
C7	—	—	—	**19.972,37**
C6	—	—	—	**19.259,76**
C5	11.112,09	6.450,08	11.593,29	18.572,57
C4	10.487,69	6.450,08	10.950,89	17.912,17
C3	9.779,63	6.372,64	10.221,23	17.081,07
C2	9.068,47	6.372,64	9.490,87	16.329,11
C1	8.730,19	6.372,64	9.142,99	15.971,63
B6	—	—	—	**17.724,80**
B5	—	—	—	**16.977,78**
B4	9.043,68	6.332,96	9.464,88	16.262,24
B3	8.391,91	6.332,96	8.795,11	15.572,07
B2	7.719,48	6.291,14	8.103,48	14.817,02
B1	6.817,75	6.236,52	7.175,35	13.805,47

[1] Il valore a decorrere dal 1.1.2003 comprende ed assorbe l'Indennità Integrativa Speciale.
I valori delle nuove posizioni economiche decorrono dalla firma definitiva del presente CCNL (art. 44).

TABELLA *C*

Indennità di ateneo

Valori annui in Euro

Categoria / Posizione economica	*Incremento dal 1.1.2002*	*Nuovo valore dal 1.1.2002*
EP4-5 [(1)]	73,80	3.643,03
EP1-2-3	64,60	2.741,40
D	53,70	2.287,38
C	46,80	1.588,94
B	44,10	1.157,58

[(1)] **A decorrere dalla firma definitiva del presente CCNL, il valore si applica anche alle posizioni economiche EP6 e EP7.**

ALLEGATO N. 1

SCHEMA DI CODICE DI CONDOTTA DA ADOTTARE NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

Art. 1
(Definizione)

1. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti;

Art. 2
(Principi)

1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:

a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;
b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;
c) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
d) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno delle aziende a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurimenti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;
e) viene garantito l'impegno dell'Amministrazione a definire preliminarmente, d'intesa con i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice, il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per il ruolo di Consigliera/Consigliere gli Enti in possesso dei requisiti necessari, oppure individuare al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico alle quali rivolgere un apposito percorso formativo;
f) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;
g) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 55 e 56 del Decreto legislativo n. 165 del 2001 venga inserita, precisandone in modo oggettivo i profili ed i presupposti, un'apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o vendetta nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di

molestia sessuale. I suddetti comportamenti sono comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti;
h) l'amministrazione si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

Art. 3
(Procedure da adottare in caso di molestie sessuali)

1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la dipendente/il dipendente potrà rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.
2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.
3. La Consigliera/il Consigliere, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dagli Enti, è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza alla dipendente/al dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.

Art. 4
(Procedura informale intervento della consigliera/del consigliere)

1. La Consigliera/il Consigliere, ove la dipendente/il dipendente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.
2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

Art. 5
(Denuncia formale)

1. Ove la dipendente/il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consigliera/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio competenze dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.
2. Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente alla direzione generale.
3. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

4.Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/1991, qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.
5. Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91 e nel caso in cui l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.
6. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91, qualora l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

Art. 6
(Attività di sensibilizzazione)

1. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti le aziende dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.
2. L'amministrazione dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.
3. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.
4. Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.
5. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo la Consigliera/il Consigliere, d'intesa con il CPO, provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidente del Comitato Nazionale di Parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.
6. L'Amministrazione e i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esiti ottenuti con l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

ALLEGATO N. 2

CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Art. 1
(Disposizioni di carattere generale)

1.I princìpi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà e imparzialità, che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici - escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonché i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato - si impegnano ad osservarli all'atto dell'assunzione in servizio.

2. I contratti collettivi provvedono, a norma dell'art. 54, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, al coordinamento con le previsioni in materia di responsabilità disciplinare. Restano ferme le disposizioni riguardanti le altre forme di responsabilità dei pubblici dipendenti.

3. Le disposizioni che seguono trovano applicazione in tutti i casi in cui non siano applicabili norme di legge o di regolamento o comunque per i profili non diversamente disciplinati da leggi o regolamenti. Nel rispetto dei princìpi enunciati dall'art. 2, le previsioni degli articoli 3 e seguenti possono essere integrate e specificate dai codici adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'art. 54, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 2
(Principi)

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i princìpi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente assicura il rispetto della legge e persegue esclusivamente l'interesse pubblico; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.

2. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi. Egli non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.

3. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento delle proprie competenze, si impegna ad adempierle nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti.

4. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio e non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.

5. Il comportamento del dipendente deve essere tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione. Nei rapporti con i cittadini, egli dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso degli stessi alle informazioni a cui abbiano titolo e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.

6. Il dipendente limita gli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese a quelli indispensabili e applica ogni possibile misura di semplificazione dell'attività amministrativa, agevolando, comunque, lo svolgimento, da parte dei cittadini, delle attività loro consentite, o comunque non contrarie alle norme giuridiche in vigore.

7. Nello svolgimento dei propri compiti, il dipendente rispetta la distribuzione delle funzioni tra Stato ed enti territoriali. Nei limiti delle proprie competenze, favorisce l'esercizio delle funzioni e dei compiti da parte dell'autorità territorialmente competente e funzionalmente più vicina ai cittadini interessati.

Art. 3
(Regali e altre utilità)

1. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità salvo quelli d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o comunque possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio.

2. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti entro il quarto grado. Il dipendente non offre regali o altre utilità ad un sovraordinato o a suoi parenti entro il quarto grado, o conviventi, salvo quelli d'uso di modico valore.

Art. 4
(Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni)

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica al dirigente dell'ufficio la propria adesione ad associazioni ed organizzazioni, anche a carattere non riservato, i cui interessi siano coinvolti dallo svolgimento dell'attività dell'ufficio, salvo che si tratti di partiti politici o sindacati.

2. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni ed organizzazioni, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

Art. 5
Trasparenza negli interessi finanziari.

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuiti che egli abbia avuto nell'ultimo quinquennio, precisando:

a) se egli, o suoi parenti entro il quarto grado o conviventi, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;

b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

2. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti entro il quarto grado o affini entro il secondo, o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

Art. 6
(Obbligo di astensione)

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero: di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi; di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio.

Art. 7
(Attività collaterali)

1. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.

2. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.

3. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

Art. 8
(Imparzialità)

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.

2. Il dipendente si attiene a corrette modalità di svolgimento dell'attività amministrativa di sua competenza, respingendo in particolare ogni illegittima pressione, ancorché esercitata dai suoi superiori.

Art. 9
(Comportamento nella vita sociale)

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona né fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Art. 10
(Comportamento in servizio)

1. Il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né affida ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Nel rispetto delle previsioni contrattuali, il dipendente limita le assenze dal luogo di lavoro a quelle strettamente necessarie.

3. Il dipendente non utilizza a fini privati materiale o attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio. Salvo casi d'urgenza, egli non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per esigenze personali. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.

4. Il dipendente non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità spettanti all'acquirente, in relazione all'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

Art. 11
(Rapporti con il pubblico)

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle domande di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto motivando genericamente con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione. Egli rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde sollecitamente ai loro reclami.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa.

3. Il dipendente non prende impegni né fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.

4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.

5. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in una amministrazione che fornisce servizi al pubblico si preoccupa del rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione nelle apposite carte dei servizi. Egli si preoccupa di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

Art. 12
(Contratti)

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto.

3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEL COMPARTO UNIVERSITA'

QUADRIENNIO GIURIDICO 2002-05 E 1° BIENNIO ECONOMICO 2002-03

INDICE GENERALE DEGLI ARTICOLI	PAGINA
Premessa	1
art. 1 - campo di applicazione, durata, decorrenza del contratto	1
TITOLO I – MODIFICHE E INTEGRAZIONI AL CCNL 9.8.2000	
art. 2 – composizione delle delegazioni	2
art. 3 – tempi e procedure per la stipula o il rinnovo del CCI	2
art. 4 – consultazione	3
art. 5 - periodo di prova	3
art. 6 - assunzioni a tempo determinato	4
art. 7 - orario di lavoro	5
art. 8 – lavoro notturno	6
art. 9 - permessi retribuiti	7
art. 10 - congedi per motivi di servizio all'estero del coniuge	7
art. 11 – sistema di valutazione dei dipendenti in distacco o aspettativa sindacale	8
art. 12 – orario di lavoro e conto ore individuale	8
art. 13 – modifica della tabella E e dell'art. 57	9
art. 14 - progressione verticale nel sistema di classificazione	9
art. 15 – mense e servizi sociali	9
art. 16 – utilizzo del fondo delle progressioni economiche e per la produttività colllettiva e individuale	10
art. 17 – valutazione dell'anzianità di servizio	10
art. 18 – arbitrato e conciliazione	10
art. 19 – trasferimenti	10
TITOLO II – ISTITUTI DI PARTICOLARE INTERESSE	
art. 20 – comitato paritetico sul fenomeno del mobbing	11
art. 21 – rappresentante dei lavoratori per la sicurezza	12
art. 22 – osservatorio nazionale paritetico della sicurezza	13
art. 23 – congedi per motivi di famiglia e di studio	14
art. 24 – ente bilaterale per la formazione	14
art. 25 – diritto di assemblea	15
art. 26 – trattenute per scioperi brevi	15
art. 27 – reperibilità	15
TITOLO III – DISPOSIZIONI PARTICOLARI	
art. 28 – personale che opera presso le A.O.U.	16
art. 29 - progressioni orizzontali verticali	18
art. 30 – aziende ospedaliere integrate con l'università	18
art. 31 – docenti incaricati esterni	19
art. 32 - collaboratori esperti linguistici	19

TITOLO IV – PERSONALE INQUADRATO NELLA CATEG. EP	
art. 33 – categoria EP	19
art. 34 – orario di lavoro	19
art. 35 – formazione e aggiornamento	20
art. 36 – attività di ricerca e di studio	20
art. 37 - conferimento e revoca di incarichi	21
art. 38 - retribuzione di posizione e di risultato	22
TITOLO V – TRATTAMENTO ECONOMICO	
art. 39 – incrementi tabellari ed effetti dei nuovi stipendi	23
art. 40- incremento dell'indennità di ateneo	24
art. 41 – finanziamento per il trattamento accessorio	24
art. 42 – finanziamento delle progressioni verticali	25
TITOLO VI – NORME DISCIPLINARI	
art. 43 – obblighi del dipendente	25
art. 44 – sanzioni e procedure disciplinari	27
art. 45 – codice disciplinare	28
art. 46 – rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale	31
art. 47– sospensione cautelare in caso di procedimento penale	32
art. 48 – sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare	33
art. 49 – codice di condotta relativo alle molestie sessuali	34
TITOLO VII – NORME FINALI	
art. 50 – normativa vigente e disapplicazioni	34
art. 51 – previdenza complementare	35
TABELLA A – incrementi mensili della retribuzione tabellare	36
TABELLA B – nuova retribuzione tabellare	37
TABELLA C – indennità di ateneo	38
ALLEGATO 1 -Schema di codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali sui luoghi di lavoro	39
ALLEGATO 2 – codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni	43

DICHIARAZIONE A VERBALE

La Fed. CONFSAL SNALS UNIVERSITA' – CISAPUNI ritiene assolutamente insoddisfacenti le motivazioni per le quali l'ARAN non ha voluto inserire nel CCNL 2002-2005 alcun riferimento alla separata area della vicedirigenza, prevista dal comma 3 dell'art.7 della legge 15 luglio 2002 n° 145 che modifica il decreto legislativo 30 marzo 2001 n° 165, che deve essere regolamentata in tutti i comparti.

DICHIARAZIONE A VERBALE

La Fed. CONFSAL SNALS UNIVERSITA' – CISAPUNI esprime il proprio rammarico per non essere riuscita a far inserire nel presente CCNL una denominazione professionale alle singole categorie.
La richiesta, più volte reiterata, è stata sistematicamente respinta dall'ARAN con motivazioni non condivise.

DICHIARAZIONE A VERBALE

La Fed.ne CONFSAL SNALS UNIVERSITA' – CISAPUNI chiede che le eventuali lacune che si dovessero presentare nell'applicazione dell'art. 28 del presente CCNL siano oggetto o di specifica interpretazione autentica o di appositi contratti collettivi nazionali integrativi.

Coordinamento Nazionale
Viale Giulio Cesare, 21
00192 - ROMA

(CISAL Univ, CISAS Univ, Confail-Failel-Unsiau,
Confill Univ- Cusal, Usspi-Tecstat)
Cell. n. 3398498662 – Tel./fax 091 328244

E-mail: cisal.sicilia@virgilio.it

DICHIARAZIONE A VERBALE DEL C.S.A. di C.I.S.A.L. UNIVERSITA' ALLEGATA AL CCNL 2002/2005 – BIENNIO ECONOMICO 2002/2003

Il CSA di CISAL Università pur valutando positivamente alcuni aspetti normativi contenuti nel CCNL, nel sottoscrivere il presente contratto, mantiene le proprie riserve già espresse in sede di trattativa motivando tale sottoscrizione essenzialmente con l'esigenza di poter partecipare alla trattativa per il 2° biennio economico 2004/2005 e per consentire al CSA di CISAL Università di poter partecipare alla contrattazione integrativa decentrata e proseguire nella difesa e tutela dei lavoratori
A salvaguardia del pluralismo sindacale si chiede che il riconoscimento delle prerogative sindacali nel comparto sia esteso anche ai sindacati formalmente costituiti a livello nazionale e locale pur non firmatari del CCNL.
Le richieste che non hanno trovato accoglimento e per le quali chiediamo all'ARAN e alle altre OO.SS. un forte impegno già a partire dall'avvio delle trattative sul biennio economico 2004/2005 sono le seguenti:

1) perequazione economica con gli altri comparti del pubblico impiego;
2) recuperare alle competenze della contrattazione integrativa locale le politiche sugli organici;
3) una revisione dell'ordinamento universitario che sani le storture create dall'ordinamento previsto nel precedente CCNL e nelle aree di sofferenza che esso ha creato, soprattutto nelle categorie B e C di confine, per le quali si deve prevedere il passaggio anche in soprannumero nella categoria superiore;
4) eliminare l'obbligo del possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno per chi ha almeno 5 anni di anzianità nella categoria inferiore;
5) stabilire un tetto massimo pari al 30% del personale in servizio a tempo indeterminato oltre il quale non si possano più stipulare contratti atipici, prevedendo la stabilizzazione dei precari in servizio, anche non continuativo,per almeno un anno, alla data della stipula del CCNL; per il futuro privilegiare, tra le altre tipologie lavorative i contratti di formazione-lavoro;
6) integrale recepimento delle norme inerenti il D.lgs. 195/2003, con particolare riferimento l'inquadramento degli addetti ai servizi di prevenzione e protezione, ottemperando alla specifica indicazione contenuta nell'atto d'indirizzo;
7) inquadramento dei lavoratori di cui all'art. 16 del CCNL, secondo biennio economico 2000/2001, nel profilo e categoria corrispondente alle mansioni superiori svolte per almeno due anni alla data della stipula del CCNL, in coerenza a quanto previsto dall'art. 28 comma 2 CCNL 2002/2005;
8) inquadramento, anche in soprannumero, degli idonei di tutte le selezioni previste dagli artt. 57e 74 CCNL 1998/2001 già effettuate o da effettuarsi, utilizzando anche gli strumenti di cui all'art.9 della legge 3/2003 e dall'art. 3 della legge 350/2003;

9) inquadramento del personale di categoria EP, anche in soprannumero, che abbia ottenuto l'idoneità in pubblici concorsi banditi da amministrazioni del comparto università, per l'accesso a qualifiche dirigenziali, utilizzando gli strumenti di cui all'art.9 della legge 3/2003 e dall'art. 3 della legge 350/2003;

10) all'art. 28 commi 1 e 2, ove si prevede l'inquadramento giuridico ed economico per il personale che opera presso le facoltà mediche, si devono comprendere anche i dipendenti delle aree funzionali tecnico scientifica ed elaborazione dati e delle biblioteche;

11) prevedere che la quota di salario accessorio "universitario", di cui all'art. 28 comma 3, resti in godimento a tutto il personale universitario compreso quello in servizio nelle facoltà mediche e che comunque lo stesso non sia inferiore a quello attribuito ai pari grado in servizio presso le altre facoltà dell'Ateneo;

12) il salario accessorio previsto dall'art. 28 comma 3 del personale di cui al comma 1 assegnato alle A.O.U., finanziato con l'indennità perequativa di cui all'art 31del DPR n. 761/79, deve avere funzione integrativa rispetto all'accessorio universitario che comunque non può essere inferiore rispetto al quello degli operatori del SSN;

13) inquadramento nella docenza dei lettori, come già richiesto nella dichiarazione a verbale allegata al CCNL 1988/2001ed in ottemperanza alle molteplici sentenze della Corte di Giustizia Europea;

14) inquadramento nella dirigenza universitaria del personale di categoria EP con almeno 4 anni di servizio alla data di stipula del CCNL 2002/2005;

15) per il personale di cui alle categorie B, C,D ed EP, che abbia ricoperto incarichi per i quali sia stata corrisposta l'indennità di responsabilità, di posizione e di risultato, tali emolumenti dovranno essere computati ai fini previdenziali, di quiescenza e del calcolo dei trattamenti di fine servizio.

16) in sintonia anche a quanto previsto dalla normativa vigente negli altri comparti del P.I., prevedere la possibilità di riscattare il periodo di studi relativo al conseguimento dei titoli professionali per le figure sanitarie;

17) possibilità per il personale del comparto di richiedere l'anticipazione di parte del TFR e dell'indennità di fine servizio;

18) vincolo per le amministrazioni di destinare risorse pari 1% del monte salari alle attività formative del personale;

19) istituzione del comitato paritetico ex art. 20 del D.leg.vo 626/94 e successive modificazioni ed integrazioni, in forma di ente bilaterale nazionale;

Ad integrazione della dichiarazione a verbale con la quale la scrivente O.S. richiede la discussione nella contrattazione per il secondo biennio di n. 19 punti si inserisce il seguente:

20) l'inquadramento nella categoria EP posizione economica 1 del personale inquadrato nella categoria D che svolge le funzioni di Segretario di Dipartimento da almeno 4 anni.

Roma 27.01.05

CSA di CISAL UNIVERSITÀ
Il Coordinatore Nazionale
(Filippo Porcelli)

Coordinamento Nazionale
Via Principe di Granatelli, 28
90139 PALERMO

(CISAL Univ, CISAS Univ, Confail-Failel-Unsiau, Confill Univ- Cusal, Usspi-Tecstat)
Cell. N. 3398498662 – Tel./fax 091 328244

E-mail: cisal.sicilia@virgilio.it

DICHIARAZIONE A VERBALE DEL C.S.A. di C.I.S.A.L. UNIVERSITA' ALLEGATA AL CCNL 2002/2005 – BIENNIO ECONOMICO 2002/2003

In relazione alla disciplina introdotta dagli articoli 28 e 29 del presente CCNL per il personale che opera presso le A.O.U. il CSA di CISAL UNIVERSITÀ dichiara quanto segue:

a) il personale di cui al comma 1 dell'articolo 28 equiparato a figure dirigenziali del comparto Sanità dovrà essere collocato nelle fasce dell'analoga tabella di equivalenza, che sarà prevista dal CCNL della Dirigenza area 7;
b) al predetto personale si applica quanto previsto dal primo periodo del comma 6 del medesimo articolo 28;
c) l'attuazione di quanto previsto dal comma 1 dell'articolo 29 dovrà avvenire utilizzando le medesime risorse indicate al comma 3 dell'articolo 28;
d) fino alla predisposizione del regolamento di cui al comma 3 dell'articolo 29 le procedure selettive per la progressione verticale saranno effettuate con riferimento ai vigenti regolamenti di Ateneo.

Il Coordinatore Nazionale CSA di CISAL UNIVERSITÀ
(Filippo Porcelli)

05A00976

AUGUSTA IANNINI, *direttore* FRANCESCO NOCITA, *redattore*

(G503017/1) Roma, 2005 - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.p.A. - S.

ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO

LIBRERIE CONCESSIONARIE PRESSO LE QUALI È IN VENDITA LA GAZZETTA UFFICIALE

cap	località	libreria	indirizzo	pref.	tel.	fax
95024	**ACIREALE (CT)**	CARTOLIBRERIA LEGISLATIVA S.G.C. ESSEGICI	Via Caronda, 8-10	095	7647982	7647982
00041	**ALBANO LAZIALE (RM)**	LIBRERIA CARACUZZO	Corso Matteotti, 201	06	9320073	93260286
60121	**ANCONA**	LIBRERIA FOGOLA	Piazza Cavour, 4-5-6	071	2074606	2060205
04011	**APRILIA (LT)**	CARTOLERIA SNIDARO	Via G. Verdi, 7	06	9258038	9258038
83100	**AVELLINO**	LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI	Via Matteotti, 30/32	0825	30597	248957
81031	**AVERSA (CE)**	LIBRERIA CLA.ROS	Via L. Da Vinci, 18	081	8902431	8902431
70124	**BARI**	CARTOLIBRERIA QUINTILIANO	Via Arcidiacono Giovanni, 9	080	5042665	5610818
70121	**BARI**	LIBRERIA UNIVERSITÀ E PROFESSIONI	Via Crisanzio, 16	080	5212142	5243613
13900	**BIELLA**	LIBRERIA GIOVANNACCI	Via Italia, 14	015	2522313	34983
40132	**BOLOGNA**	LIBRERIA GIURIDICA EDINFORM	Via Ercole Nani, 2/A	051	4218740	4210565
40124	**BOLOGNA**	LIBRERIA GIURIDICA - LE NOVITÀ DEL DIRITTO	Via delle Tovaglie, 35/A	051	3399048	3394340
20091	**BRESSO (MI)**	CARTOLIBRERIA CORRIDONI	Via Corridoni, 11	02	66501325	66501325
21052	**BUSTO ARSIZIO (VA)**	CARTOLIBRERIA CENTRALE BORAGNO	Via Milano, 4	0331	626752	626752
91022	**CASTELVETRANO (TP)**	CARTOLIBRERIA MAROTTA & CALIA	Via Q. Sella, 106/108	0924	45714	45714
95128	**CATANIA**	CARTOLIBRERIA LEGISLATIVA S.G.C. ESSEGICI	Via F. Riso, 56/60	095	430590	508529
88100	**CATANZARO**	LIBRERIA NISTICÒ	Via A. Daniele, 27	0961	725811	725811
66100	**CHIETI**	LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI	Via Asinio Herio, 21	0871	330261	322070
22100	**COMO**	LIBRERIA GIURIDICA BERNASCONI - DECA	Via Mentana, 15	031	262324	262324
87100	**COSENZA**	LIBRERIA DOMUS	Via Monte Santo, 70/A	0984	23110	23110
50129	**FIRENZE**	LIBRERIA PIROLA già ETRURIA	Via Cavour 44-46/R	055	2396320	288909
71100	**FOGGIA**	LIBRERIA PATIERNO	Via Dante, 21	0881	722064	722064
06034	**FOLIGNO (PG)**	LIBRERIA LUNA	Via Gramsci, 41	0742	344968	344968
03100	**FROSINONE**	L'EDICOLA	Via Tiburtina, 224	0775	270161	270161
16121	**GENOVA**	LIBRERIA GIURIDICA	Galleria E. Martino, 9	010	565178	5705693
95014	**GIARRE (CT)**	LIBRERIA LA SEÑORITA	Via Trieste angolo Corso Europa	095	7799877	7799877
73100	**LECCE**	LIBRERIA LECCE SPAZIO VIVO	Via Palmieri, 30	0832	241131	303057
74015	**MARTINA FRANCA (TA)**	TUTTOUFFICIO	Via C. Battisti, 14/20	080	4839784	4839785
98122	**MESSINA**	LIBRERIA PIROLA MESSINA	Corso Cavour, 55	090	710487	662174
20100	**MILANO**	LIBRERIA CONCESSIONARIA I.P.Z.S.	Galleria Vitt. Emanuele II, 11/15	02	865236	863684
20121	**MILANO**	FOROBONAPARTE	Foro Buonaparte, 53	02	8635971	874420
70056	**MOLFETTA (BA)**	LIBRERIA IL GHIGNO	Via Campanella, 24	080	3971365	3971365

Segue: **LIBRERIE CONCESSIONARIE PRESSO LE QUALI È IN VENDITA LA GAZZETTA UFFICIALE**

cap	località	libreria	indirizzo	pref.	tel.	fax
80139	**NAPOLI**	LIBRERIA MAJOLO PAOLO	Via C. Muzy, 7	081	282543	269898
80134	**NAPOLI**	LIBRERIA LEGISLATIVA MAJOLO	Via Tommaso Caravita, 30	081	5800765	5521954
84014	**NOCERA INF. (SA)**	LIBRERIA LEGISLATIVA CRISCUOLO	Via Fava, 51	081	5177752	5152270
28100	**NOVARA**	EDIZIONI PIROLA E MODULISTICA	Via Costa, 32/34	0321	626764	626764
35122	**PADOVA**	LIBRERIA DIEGO VALERI	Via dell'Arco, 9	049	8760011	659723
90138	**PALERMO**	LA LIBRERIA DEL TRIBUNALE	P.za V.E. Orlando, 44/45	091	6118225	552172
90138	**PALERMO**	LIBRERIA S.F. FLACCOVIO	Piazza E. Orlando, 15/19	091	334323	6112750
90128	**PALERMO**	LIBRERIA S.F. FLACCOVIO	Via Ruggero Settimo, 37	091	589442	331992
90145	**PALERMO**	LIBRERIA COMMISSIONARIA G. CICALA INGUAGGIATO	Via Galileo Galilei, 9	091	6828169	6822577
90133	**PALERMO**	LIBRERIA FORENSE	Via Maqueda, 185	091	6168475	6177342
43100	**PARMA**	LIBRERIA MAIOLI	Via Farini, 34/D	0521	286226	284922
29100	**PIACENZA**	NUOVA TIPOGRAFIA DEL MAINO	Via Quattro Novembre, 160	0523	452342	461203
59100	**PRATO**	LIBRERIA CARTOLERIA GORI	Via Ricasoli, 26	0574	22061	610353
00192	**ROMA**	LIBRERIA DE MIRANDA	Viale G. Cesare, 51/E/F/G	06	3213303	3216695
00195	**ROMA**	COMMISSIONARIA CIAMPI	Viale Carso, 55-57	06	37514396	37353442
00161	**ROMA**	L'UNIVERSITARIA	Viale Ippocrate, 99	06	4441229	4450613
00187	**ROMA**	LIBRERIA GODEL	Via Poli, 46	06	6798716	6790331
00187	**ROMA**	STAMPERIA REALE DI ROMA	Via Due Macelli, 12	06	6793268	69940034
45100	**ROVIGO**	CARTOLIBRERIA PAVANELLO	Piazza Vittorio Emanuele, 2	0425	24056	24056
63039	**SAN BENEDETTO D/T (AP)**	LIBRERIA LA BIBLIOFILA	Via Ugo Bassi, 38	0735	587513	576134
07100	**SASSARI**	MESSAGGERIE SARDE LIBRI & COSE	Piazza Castello, 11	079	230028	238183
96100	**SIRACUSA**	LA LIBRERIA	Piazza Euripide, 22	0931	22706	22706
10122	**TORINO**	LIBRERIA GIURIDICA	Via S. Agostino, 8	011	4367076	4367076
21100	**VARESE**	LIBRERIA PIROLA	Via Albuzzi, 8	0332	231386	830762
37122	**VERONA**	LIBRERIA L.E.G.I.S.	Via Pallone 20/c	045	594687	8048718
36100	**VICENZA**	LIBRERIA GALLA 1880	Viale Roma, 14	0444	225225	225238

MODALITÀ PER LA VENDITA

La «Gazzetta Ufficiale» e tutte le altre pubblicazioni ufficiali sono in vendita al pubblico:

— **presso l'Agenzia dell'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato in ROMA: piazza G. Verdi, 10 - ☎ 06 85082147;**

— **presso le Librerie concessionarie indicate.**

Le richieste per corrispondenza devono essere inviate all'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - Gestione Gazzetta Ufficiale - Piazza G. Verdi, 10 - 00100 Roma, versando l'importo, maggiorato delle spese di spedizione, a mezzo del c/c postale **n. 16716029.**

Le inserzioni, come da norme riportate nella testata della parte seconda, si ricevono con pagamento anticipato, presso le agenzie in Roma e presso le librerie concessionarie.

Per informazioni, prenotazioni o reclami attinenti agli abbonamenti oppure alla vendita della *Gazzetta Ufficiale* bisogna rivolgersi direttamente all'Amministrazione, presso l'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - Piazza G. Verdi, 10 - 00100 ROMA

Gazzetta Ufficiale Abbonamenti	Vendite	Ufficio inserzioni	Numero verde
☎ 800-864035 - Fax 06-85082520	☎ 800-864035 - Fax 06-85084117	☎ 800-864035 - Fax 06-85082242	☎ 800-864035

GAZZETTA UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

CANONI DI ABBONAMENTO ANNO 2005 (salvo conguaglio) (*)

Ministero dell'Economia e delle Finanze - *Decreto 24 dicembre 2003 (G.U. n. 36 del 13 febbraio 2004)*

GAZZETTA UFFICIALE - PARTE I (legislativa)

			CANONE DI ABBONAMENTO	
Tipo A	Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi tutti i supplementi ordinari:			
	(di cui spese di spedizione € 219,04)	- annuale	€	**400,00**
	(di cui spese di spedizione € 109,52)	- semestrale	€	**220,00**
Tipo A1	Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi i soli supplementi ordinari contenenti i provvedimenti legislativi:			
	(di cui spese di spedizione € 108,57)	- annuale	€	**285,00**
	(di cui spese di spedizione € 54,28)	- semestrale	€	**155,00**
Tipo B	Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti dei giudizi davanti alla Corte Costituzionale:			
	(di cui spese di spedizione € 19,29)	- annuale	€	**68,00**
	(di cui spese di spedizione € 9,64)	- semestrale	€	**43,00**
Tipo C	Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti della CE:			
	(di cui spese di spedizione € 41,27)	- annuale	€	**168,00**
	(di cui spese di spedizione € 20,63)	- semestrale	€	**91,00**
Tipo D	Abbonamento ai fascicoli della serie destinata alle leggi e regolamenti regionali:			
	(di cui spese di spedizione € 15,31)	- annuale	€	**65,00**
	(di cui spese di spedizione € 7,65)	- semestrale	€	**40,00**
Tipo E	Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata ai concorsi indetti dallo Stato e dalle altre pubbliche amministrazioni:			
	(di cui spese di spedizione € 50,02)	- annuale	€	**167,00**
	(di cui spese di spedizione € 25,01)	- semestrale	€	**90,00**
Tipo F	Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi tutti i supplementi ordinari, ed ai fascicoli delle quattro serie speciali:			
	(di cui spese di spedizione € 344,93)	- annuale	€	**780,00**
	(di cui spese di spedizione € 172,46)	- semestrale	€	**412,00**
Tipo F1	Abbonamento ai fascicoli della serie generale inclusi i supplementi ordinari con i provvedimenti legislativi e ai fascicoli delle quattro serie speciali:			
	(di cui spese di spedizione € 234,45)	- annuale	€	**652,00**
	(di cui spese di spedizione € 117,22)	- semestrale	€	**342,00**

N.B.: L'abbonamento alla GURI tipo A, A1, F, F1 comprende gli indici mensili
Integrando con la somma di € **80,00** *il versamento relativo al tipo di abbonamento alla* Gazzetta Ufficiale - *parte prima - prescelto, si riceverà anche l'Indice Repertorio Annuale Cronologico per materie anno 2005.*

BOLLETTINO DELLE ESTRAZIONI

Abbonamento annuo (incluse spese di spedizione) € **88,00**

CONTO RIASSUNTIVO DEL TESORO

Abbonamento annuo (incluse spese di spedizione) € **56,00**

PREZZI DI VENDITA A FASCICOLI
(Oltre le spese di spedizione)

Prezzi di vendita:		
serie generale	€	1,00
serie speciali (escluso concorsi), ogni 16 pagine o frazione	€	1,00
fascicolo serie speciale, *concorsi*, prezzo unico	€	1,50
supplementi (ordinari e straordinari), ogni 16 pagine o frazione	€	1,00
fascicolo Bollettino Estrazioni, ogni 16 pagine o frazione	€	1,00
fascicolo Conto Riassuntivo del Tesoro, prezzo unico	€	6,00

I.V.A. 4% a carico dell'Editore

GAZZETTA UFFICIALE - PARTE II (inserzioni)

Abbonamento annuo *(di cui spese di spedizione € 120,00)*			€	**320,00**
Abbonamento semestrale *(di cui spese di spedizione € 60,00)*			€	**185,00**
Prezzo di vendita di un fascicolo, ogni 16 pagine o frazione (oltre le spese di spedizione)	€	1,00		

I.V.A. 20% inclusa

RACCOLTA UFFICIALE DEGLI ATTI NORMATIVI

Abbonamento annuo			€	**190,00**
Abbonamento annuo per regioni, province e comuni			€	**180,00**
Volume separato (oltre le spese di spedizione)	€	18,00		

I.V.A. 4% a carico dell'Editore

Per l'estero i prezzi di vendita, in abbonamento ed a fascicoli separati, anche per le annate arretrate, compresi i fascicoli dei supplementi ordinari e straordinari, devono intendersi raddoppiati. Per il territorio nazionale i prezzi di vendita dei fascicoli separati, compresi i supplementi ordinari e straordinari, relativi ad anni precedenti, devono intendersi raddoppiati. Per intere annate è raddoppiato il prezzo dell'abbonamento in corso. Le spese di spedizione relative alle richieste di invio per corrispondenza di singoli fascicoli, vengono stabilite, di volta in volta, in base alle copie richieste.

N.B. - Gli abbonamenti annui decorrono dal 1° gennaio al 31 dicembre, i semestrali dal 1° gennaio al 30 giugno e dal 1° luglio al 31 dicembre.

Restano confermati gli sconti in uso applicati ai soli costi di abbonamento

ABBONAMENTI UFFICI STATALI
Resta confermata la riduzione del 52% applicata sul solo costo di abbonamento

* tariffe postali di cui al Decreto 13 novembre 2002 (G.U. n. 289/2002) e D.P.C.M. 27 novembre 2002 n. 294 (G.U. 1/2003) per soggetti iscritti al R.O.C.